

## FOCUS : IT/DATA

### ❖ Précisions sur ce qu'il faut transmettre au salarié qui fait valoir son droit d'accès (même en cas de naissance d'un contentieux...)

Il est toujours délicat pour l'employeur de savoir ce qu'il doit, peut, ne doit pas ou ne peut pas transmettre au salarié (ou ex-salarié) qui demande une copie de l'ensemble de ses données personnelles.

La CNIL, qui travaille actuellement sur **un référentiel plus détaillé sur les sujets RH**, apporte pour l'heure quelques premières indications sur la question spécifique suivante : faut-il transmettre une copie des courriels professionnels et/ou personnels du salarié ?

**1- S'agissant des mails professionnels envoyés ou reçus par le salarié, l'employeur doit envoyer une copie de ceux-ci au salarié**, après, s'il le souhaite, les avoir anonymisés ou pseudonymisés. *Exception : lorsque leur transmission est susceptible de porter atteinte aux droits de tiers, comme un secret industriel. Dans ce cas, l'employeur devra indiquer au salarié pourquoi il refuse de transmettre copie des mails.*

**2- S'agissant des mails professionnels dans lesquels le salarié est uniquement mentionné**, l'employeur doit trouver un **équilibre entre la satisfaction du droit d'accès du salarié et le respect des droits et libertés des autres salariés**, notamment le secret des correspondances. *Exemple : un employeur pourra refuser de donner suite à une demande de communication de courriels portant sur une enquête disciplinaire et dont le contenu, même caviardé, pourrait permettre au demandeur l'identification de personnes dont il ne devrait pas avoir connaissance.*

**3- S'agissant des mails personnels envoyés ou reçus par le salarié via sa boîte mail professionnelle**, l'employeur ne peut pas prendre connaissance du contenu du mail, même en vue d'occulter des informations, et doit fournir au demandeur le courriel en l'état, **à condition que ce dernier soit l'expéditeur ou le destinataire**. Pour ce dernier cas, on voit mal comment l'employeur pourra, sans consulter le mail, en faire parvenir une copie au salarié.

A suivre...

## A LIRE AUSSI

<b>1- TEXTES.....</b>	<b>2</b>
Versement mobilité : les changements au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	2
Mobilité professionnelle d'un salarié à l'étranger : de nouvelles fonctionnalités en ligne.....	2
Travailleurs des plateformes : modalités du scrutin en vue de l'élection des organisations syndicales.....	2
Le bloc fiscal et les mentions du bulletin de paye évoluent au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	3
Les modalités déclaratives de l'attestation d'assurance chômage employeur évoluent au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	4
Un an de plus pour les emplois francs.....	5
Entretien professionnel sexennal : abondement au CPF.....	5
Refonte des services en ligne pour simplifier la vie des entreprises et entrepreneurs .....	5
Intérim : une aide pour l'embauche de demandeurs d'emploi en contrat d'insertion professionnelle ou de développement professionnel .....	6
<b>2- JURISPRUDENCE .....</b>	<b>7</b>
Un arrêt maladie pris après un congé de maternité ne prolonge pas la période de protection absolue contre le licenciement ...	7
Les salariés électeurs doivent pouvoir participer au référendum de validation d'un accord collectif .....	7
La représentativité syndicale est figée pour la durée du cycle, y compris en cas de variation du périmètre électoral .....	7
Licenciement d'un élu du CSE : pas de consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50, sauf accord .....	7
Prise d'acte d'une protégée : quand le juge l'analyse trop vite en démission.....	8
Comment apprécier les heures d'entrée et de sortie pour la distribution des tracts syndicaux en présence d'horaires variables ? .....	8
Protection des salariés en forfait : sanction en cas de manquement de l'employeur .....	8
Requalification de CDD successifs en CDI : les CDD ne sont pas des modifications unilatérales du CDI .....	8
Preuve du caractère professionnel des cadeaux faits à des salariés tiers à l'entreprise .....	9
La clause de non-concurrence doit-elle énumérer les risques concurrentiels encourus ? .....	9
<b>3- CONVENTIONS COLLECTIVES.....</b>	<b>10</b>
<b>CHIFFRES CLÉS 2022 .....</b>	<b>12</b>

## 1- TEXTES

### ❖ **Versement mobilité : les changements au 1<sup>er</sup> janvier 2022 ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr), information du 1<sup>er</sup> décembre 2021, lettre-circ. ACOSS n° 2021-26 du 30 novembre 2021)**

Plusieurs évolutions relatives aux taux de versement mobilité (VM) sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier.

En province, le taux de versement mobilité (VM) applicable évolue sur le territoire des autorités organisatrices de mobilité suivantes : communauté de communes Argentan intercom ; communauté d'agglomération (CA) région nazairienne et de l'estuaire ; CA de Haguenau ; CA grand Poitiers ; syndicat des transports urbains thiernois ; communauté de communes du pays réuni d'Orange ; CA du lac du Bourget ; CA Chartres métropole ; CA du Saint-Quentin ; communauté de communes Sète agglomération méditerranée ; CA Fécamp Caux littoral agglomération ; CA des 2 baies en Montreuillois ; **CA Saint-Etienne métropole** ; communauté de communes des pays d'Oise et d'Halatte ; communauté de communes les Sorgues du Comtat ; communauté de communes du Haut-Jura Saint-Claude ; commune de Lavour.

Ces nouveaux taux sont mentionnés dans la lettre-circulaire ACOSS du 30 novembre 2021.

Les informations relatives aux autorités organisatrices de mobilité (AOM) suivantes évoluent : CA du Choletais ; CA Troyes Champagne métropole ; communauté de communes Sarlat Périgord Noir ; Dracenie Provence Verdon agglomération.

***A noter : les employeurs peuvent trouver le taux de versement mobilité applicable par code postal, ou commune, depuis le module de recherche des URSSAF.***

### ❖ **Mobilité professionnelle d'un salarié à l'étranger : de nouvelles fonctionnalités en ligne ([www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr), information du 4 janvier 2022 ; [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr), information du 6 janvier 2022)**

Afin de faciliter la mobilité des salariés à l'étranger, il existe des dispositions spécifiques en matière de sécurité sociale. En application d'un texte international (*convention bilatérale ou règlements européens 883/2004 et 987/2009*), un salarié qui remplit les conditions d'un détachement **reste affilié à la sécurité sociale française**. Le cas échéant, cela peut également être le cas d'un salarié pluriactif.

Depuis janvier 2022, la gestion des situations de mobilité internationale des salariés devient de la compétence de l'**URSSAF Caisse nationale (service mobilité internationale)**.

Dans une information du 6 janvier, net-entreprises.fr informe les employeurs de la **création d'un nouveau service en ligne** (ILASS – Instruction de la Législation Applicable à la Sécurité Sociale) **permettant**

**d'automatiser l'instruction et la délivrance des certificats suivants :**

- certificat A1 pour les pays de l'EEE, la Suisse et le Royaume-Uni ;
- certificats bilatéraux pour les 41 pays ou Tom ayant signé un accord de protection sociale avec la France ;
- certificat de maintien à la Sécurité sociale française pour les autres pays.

***A noter : ce service remplace l'ancien service DAE (Détachement à l'étranger).***

Pour utiliser ce service, les employeurs devront se connecter à leur compte net-entreprises, puis sélectionner « ILASS » à partir de leur menu.

Le réseau des URSSAF précise que les employeurs peuvent demander à compter du 6 janvier leur **certificat de maintien à la sécurité sociale française** en se connectant à leur compte, sur [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr).

### ❖ **Travailleurs des plateformes : modalités du scrutin en vue de l'élection des organisations syndicales (Décret n° 2021-1791 du 23 décembre 2021, JO du 26 + Arrêté du 10 janvier 2022, JO du 13)**

Une ordonnance du 21 avril 2021 a mis en place un cadre de représentation des travailleurs indépendants au service de plateformes de mise en relation par voie électronique dans le domaine des VTC et de la livraison à vélo ou en scooter. Ces mesures devaient être précisées par décret.

Une liste électorale est établie pour chaque secteur par le directeur général de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) à l'aide des données relatives aux travailleurs transmises par les plateformes (nom, prénoms, secteur d'activité, ancienneté).

***A noter : les plateformes exercent dans 2 secteurs : activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur et activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à 2 ou 3 roues, motorisé ou non.***

Les services de l'ARPE envoient à chaque électeur, au plus tard 3 jours avant la date à partir de laquelle l'extrait de la liste électorale peut être consulté, un document qui l'informe de son inscription sur cette liste, précise les catégories de données à caractère personnel qui y figurent et lui indique les dates du scrutin ainsi que les modalités pour y participer.

Les associations professionnelles ou les organisations syndicales visant dans leurs statuts la représentation de ces travailleurs peuvent se porter candidates lorsqu'elles remplissent les conditions requises.

Une organisation qui se porte candidate dans deux secteurs présente deux candidatures distinctes.

La candidature est ensuite validée – ou non – par l'ARPE qui publie ensuite la liste des candidatures recevables sur le site internet prévu à cet effet.

Le vote doit avoir lieu par voie électronique. Les électeurs sont informés des modalités d'accès au système de vote électronique et du fonctionnement général du scrutin sur le site internet dédié, la semaine précédant le premier jour du scrutin.

Un bureau de vote est créé pour chaque secteur (composé de magistrats et du représentant désigné par l'ARPE).

Le bureau de vote établit un procès-verbal du vote électronique que tout électeur, tout mandataire d'une organisation candidate et le directeur général de l'ARPE peuvent consulter et y consigner leurs observations. Un procès-verbal de dépouillement est ensuite établi en deux exemplaires et signé par les membres du bureau.

Les résultats sont proclamés par le président du bureau de vote et publiés sur le site internet dédié.

**Le vote débutera le 9 mai 2022 à partir de 13 h et sera clôturé le 16 mai 2022 à 13 h** (arrêté du 10 janvier).

Les organisations syndicales ou associations peuvent déposer leur candidature à partir du 24 janvier 2022 à zéro heure jusqu'au 18 février 2022 à minuit (art. 2).

L'arrêté du 10 janvier fixe le modèle du formulaire de candidature sur le site <https://arpe.neovote.com>.

#### ❖ **Le bloc fiscal et les mentions du bulletin de paye évoluent au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (Arrêté rectificatif du 23 décembre 2021, JO 22 janvier, texte 9)**

Depuis 2021, les modalités de déclarations en DSN de la fraction de rémunération exonérée d'impôt sur le revenu des heures complémentaires et supplémentaires défiscalisées ont évolué, avec une incidence sur la rémunération nette fiscale.

La rubrique « Rémunération nette fiscale » (RNF - S21.G00.50.002) intègre en effet la rémunération exonérée d'impôt des heures défiscalisées (ce qui n'était pas le cas en 2020).

Corrélativement, cette rémunération exonérée d'impôt est identifiée à part, au niveau du bloc « Rémunération - S21.G00.51 », sous le code « 026 - Heures supplémentaires exonérées » de la rubrique « Type - S21.G00.51.011 ».

***A noter : qu'elles soient défiscalisées ou non, les heures complémentaires ou supplémentaires sont, sans changement, également déclarées au niveau du bloc « Rémunération - S21.G00.51 » sous les codes « 017 - Heures supplémentaires ou complémentaires aléatoires » ou « 018 - Heures supplémentaires structurelles » selon le cas, au sein de la rubrique « Type - S21.G00.51.011 ».***

Si, juridiquement, le « net imposable » ne faisait jusqu'alors pas partie des mentions obligatoires portées sur le bulletin de paie, il semblait assez logique **que l'évolution du déclaratif en DSN finisse par avoir une incidence sur la réglementation, ne serait que pour « fixer » les règles et éviter toute confusion entre la RNF déclarée en DSN (qui inclut les heures défiscalisées) et le net imposable du bulletin de paye (qui les exclut).**

C'est dans ce contexte que les pouvoirs publics ont fait évoluer la réglementation sur le bloc fiscal du bulletin de paye, en vue de permettre aux salariés de vérifier les montants préremplis de leur déclaration de revenus.

#### • **Les nouveautés**

L'arrêté du 23 décembre 2021 modifie le modèle de bulletin de paye, **en prévoyant de nouvelles mentions fiscales.** Ces nouvelles mentions visent à indiquer, tant pour la paye concernée qu'en cumul annuel :

- **le montant net imposable** (mention déjà souvent portée par les bulletins de salaire) ;

- **le montant net imposable des heures supplémentaires et complémentaires exonérées d'impôt sur le revenu** (nouvelle ligne « Montant net des heures compl/supp exonérées »).

La ligne relative au montant net imposable du bulletin de paye s'entend, comme aujourd'hui, sans la fraction de rémunération exonérée d'impôt des heures supplémentaires et complémentaires. Il doit inclure, si nécessaire, la part imposable des contributions patronales de protection sociale complémentaire (ex : part patronale « frais de santé »).

***Attention : ce net imposable du bulletin de paye est donc différent de la RNF déclarée en DSN. Celle-ci inclura toujours la totalité de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires, exonérées (ou non) d'impôt sur le revenu.***

La ligne « montant net des heures compl/supp exonérées » correspond, pour sa part, au montant de rémunération nette imposable qui se trouve exonérée d'impôt au titre du mécanisme de défiscalisation des heures complémentaires et supplémentaires.

En pratique, il s'agit du montant brut de la rémunération des heures défiscalisées, réduit de la part de CSG en théorie déductible, soit « Montant brut – (Montant brut × 0,9825 × 0,068) » ainsi que l'administration devrait le préciser.

Sur l'année, la rubrique « montant net des heures compl/supp exonérées » est plafonnée à 5 000 €.

***A noter : la mention de la fraction de rémunération exonérée d'impôt des heures supplémentaires et complémentaires vise à retracer sur le bulletin de paye « l'économie » de net imposable lié au dispositif de défiscalisation. Elle peut être rapprochée de l'actuelle ligne consacrée au gain de rémunération liée à la suppression des cotisations salariales d'assurance maladie et d'assurance chômage.***

- **Du côté du prélèvement à la source**

Il y aura toujours, dans le bloc fiscal, **une ligne dédiée au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu**, avec mention de l'assiette, du taux et du montant retenu à ce titre sur la paye. En revanche, sera ajouté le montant des retenues effectuées au titre du PAS en cumul annuel. Au niveau du taux, il n'y a plus d'indication sur sa nature.

- **Pourra-t-on déroger à la présentation des rubriques fiscales ?**

L'arrêté ne répond pas à cette question. Mais l'administration devrait préciser que seules les mentions relatives aux rubriques fiscales sont obligatoires.

Il restera toutefois possible de déroger à la présentation proposée par le modèle de l'arrêté.

- **Mettre en valeur le « Net à payer » avant impôt et le « Net à payer », mais sans imposer une taille de police de caractère**

Jusqu'à présent, l'arrêté de 2016 précisait que la rubrique « Net à payer avant impôt sur le revenu » et la valeur associée devaient être affichées dans une police dont le corps de caractère est au moins égal à 1,5 fois celui utilisé pour la composition des intitulés des autres lignes du bulletin de paye.

**A partir de 2022, cette exigence est supprimée.**

A la place, il est demandé que les mentions « Net à payer avant impôt sur le revenu » et « Net à payer au salarié », ainsi que les montant associés, **apparaissent d'une manière qui en facilite la lisibilité par rapport aux autres lignes...** mais cette fois sans aller jusqu'à dicter la taille de la police de caractères.

- **Mentions relatives aux exonérations patronales et salariales de cotisations**

Dans le nouveau modèle, une ligne « Exonérations, écrêtements et allègements de cotisations » est indiquée, en lieu et place de l'ancienne ligne « Exonérations de cotisations employeurs ». En outre, sur cette ligne, le modèle fait état non seulement d'une valeur patronale, mais aussi – ce qui est nouveau – d'une valeur salariale.

Sur la valeur « patronale », il n'y a, selon les informations recueillies par la rédaction, pas de changement. Sauf évolution, l'administration devrait préciser dans ses questions/réponses que les règles d'alimentation de cette rubrique ne sont pas modifiées.

Sur l'indication d'une valeur « salariale » (nouvelle) sur cette ligne dédiée aux exonérations, l'arrêté n'apporte aucune information quant aux montants qui doivent l'alimenter. Par tolérance, le remplissage de la valeur « salariale » ne sera en effet pas obligatoire en 2022. Les questions/réponses de l'administration devraient préciser que cette rubrique vise pour l'instant simplement à ajouter la « possibilité » de mentionner

une valeur pour les salariés, « comme par exemple l'exonération sur les heures supplémentaires et complémentaire, l'écrêtement de CSG/CRDS lors du versement d'indemnités d'activité partielle ».

Dans la pratique, les éditeurs de logiciels de paye ont sans doute besoin de temps pour procéder à certains développements destinés à alimenter cette rubrique, en fonction des exonérations qui devront y être portées (sujet peut-être encore en débat). D'autres travaux seront menés sur 2022 avec les éditeurs de logiciels.

***A noter : c'est un arrêté publié au journal officiel du 22 janvier 2022 qui vient corriger l'arrêté paru le 30 décembre dernier, relatif à l'évolution du bulletin de paye au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il y ajoute ainsi la mention « Allègement de cotisations employeur », qui n'apparaissait pas sur le modèle de bulletin de paye officiel.***

- **En résumé**

Pour 2022, le véritable changement concerne donc les nouvelles mentions fiscales dont la présence est rendue obligatoire. Pour le bloc social (valeur « salariale » de la ligne consacrée aux exonérations), l'obligation ne devrait devenir effective qu'une fois les travaux en cours menés à leur terme, en lien avec les éditeurs de logiciels de paye.

❖ **Les modalités déclaratives de l'attestation d'assurance chômage employeur évoluent au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (information du 4 janvier 2022)**

Tout employeur doit, au terme du contrat de travail, délivrer aux salariés une attestation d'assurance chômage leur permettant d'exercer leurs droits à l'assurance chômage.

L'employeur est également tenu de transmettre un exemplaire de l'attestation au Pôle Emploi. Les employeurs de 11 salariés et plus doivent procéder à cette transmission **par voie dématérialisée**. Ceux de moins de 11 peuvent choisir de transmettre leur attestation **en version dématérialisée, ou papier**.

***Rappel: depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021, seuls les modèles d'attestation employeur en cours de validité peuvent être utilisés par les employeurs. Les anciens modèles ne sont plus acceptés par Pôle Emploi.***

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, le GIP-MDS souligne que la seule modalité déclarative acceptée en DSN pour l'attestation employeur est la transmission du signalement de « fin de contrat de travail unique » (FCTU) véhiculé par la DSN.**

Plusieurs fiches sont proposées pour comprendre le mécanisme du signalement de FCTU.

Ainsi, depuis le 31 décembre 2021, il n'est plus possible de produire les attestations employeur ni par le canal de l'AE dématérialisée (AED), ni par le signalement de fin de contrat de travail (FCT) de la DSN.

Le GIP-MDS précise que les employeurs ayant des populations ne relevant pas, pour la transmission de l'attestation employeur, du périmètre de la DSN (ex : agents publics titulaires et non titulaires, intermittents du spectacle, expatriés, etc.), doivent uniquement transmettre, pour ces populations, leurs attestations employeur par le formulaire dématérialisé, disponible dans « l'Espace employeur » sur le site de pole-emploi.fr ou accessible via net-entreprises.fr en choisissant « l'attestation employeur par saisie ».

Pour les entreprises de travail temporaire, l'obligation de remettre une version signée de l'attestation employeur concerne uniquement le personnel permanent et les intérimaires en CDI. Pour les intérimaires en mission, la transmission par restitutions mensuelles de missions (RMM) suffit. L'employeur ne doit remettre une version de ces restitutions que si l'intérimaire en fait la demande.

#### ❖ **Un an de plus pour les emplois francs (Décret n° 2021-1848 du 27 décembre 2021, JO 29)**

Le dispositif « emplois francs » institué au 1<sup>er</sup> avril 2018 a été plusieurs fois amendé et prolongé.

**Le nouveau décret en prolonge la durée d'un an.** Ainsi il pourra être actionné pour des contrats conclus **jusqu'au 31 décembre 2022.**

**Les caractéristiques du dispositif restent inchangées.**

Le salarié doit être embauché en CDD d'au moins 6 mois ou en CDI. Il doit impérativement s'agir de personnes résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et qui sont soit :

- des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;
- ou des adhérents à un CSP ;
- ou des jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

Sans changement, l'aide à l'embauche est, pour un salarié à temps plein, de :

- embauche en CDI : **5 000 €/an pendant 3 ans, soit un montant maximum de 15 000 € ;**
- embauche en CDD d'au moins 6 mois : **2 500 €/an pendant 2 ans, soit un montant maximum de 5 000 €.**

Ces montants sont proratisés selon plusieurs paramètres (durée effective du contrat s'il est interrompu en cours d'année civile, durée de travail hebdomadaire si le salarié est à temps partiel, etc.).

#### ❖ **Entretien professionnel sexennal : abondement correctif au CPF (Décret n°2021-1916 du 30 décembre 2021, JO du 31)**

Comme nous l'avons indiqué à plusieurs reprises dans notre lex-part infos, **tous les 6 ans**, l'employeur doit organiser un entretien professionnel qui a un contenu renforcé (entretien sexennal). On y aborde les points

prévus durant l'entretien professionnel « classique » et on y fait **un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel.**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si cet entretien révèle certains manquements sur les 6 dernières années (défaut de tenue des entretiens professionnels obligatoires, etc.), **l'employeur doit abonder le compte personnel de formation du salarié d'un montant de 3 000 € (abondement « correctif »).**

Selon le décret, l'employeur doit verser l'abondement **au plus tard le dernier jour du trimestre civil qui suit la date de l'entretien pris en compte pour apprécier la période de 6 ans, c'est-à-dire l'entretien sexennal.**

Pour rappel, l'employeur **doit prendre l'initiative de verser l'abondement à la CDC** (par virement bancaire) et la CDC se charge d'alimenter le CPF du salarié.

Compte tenu de la crise sanitaire liée au covid-19, les employeurs ont eu jusqu'au 30 juin 2021 pour organiser les entretiens sexennaux qui devaient être réalisés en 2020 et durant le premier semestre 2021.

Le ministère du Travail a ensuite accordé un délai supplémentaire, jusqu'au 30 septembre 2021, pour réaliser ces entretiens sans risquer de sanction. Il s'agissait d'une tolérance pour les entreprises ayant eu des difficultés à respecter le calendrier, la date officielle de tenue de ces entretiens restant le 30 juin 2021.

**Les pouvoirs publics ont reporté au 1<sup>er</sup> octobre 2021 l'application du mécanisme d'abondement correctif au CPF lié aux entretiens sexennaux qui devaient se tenir en 2020 et du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2021.**

Via ses Questions/Réponses, le ministère a indiqué que cet abondement serait à verser à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021 et avant le 1<sup>er</sup> mars 2022 (date limite de versement du solde des contributions formation 2021).

Le décret accorde un mois de plus. Par dérogation à la règle générale, **pour les entretiens sexennaux qui devaient se dérouler en 2020 et 2021, la date limite de transmission des informations et de paiement de l'abondement est fixée au 31 mars 2022.**

#### ❖ **Refonte des services en ligne pour simplifier la vie des entreprises et entrepreneurs (Communiqué de presse 1848 du Gouvernement, 27 décembre 2021)**

Trois sites internet seront lancés début 2022 afin de simplifier la recherche d'informations et la réalisation des démarches en ligne par les entreprises.

Le Gouvernement lancera début 2022 un plan de simplification des services en ligne dédiés aux professionnels. **Trois nouveaux sites regrouperont les services permettant aux entreprises :**

- de s'informer et d'être orientées avec le nouveau site **entreprendre.service-public.fr**, qui sera le centre d'information et d'orientation de référence dédié aux

créateurs et chefs d'entreprises. Le site regroupera l'ensemble de l'information utile et des outils pour créer, conduire et développer leur activité économique

- de réaliser leurs formalités avec le nouveau site **formalites.entreprises.gouv.fr**, qui centralisera les formalités à accomplir pour immatriculer, modifier ou cesser son activité ou encore déposer ses comptes, quel que soit son secteur. Ce site mutualisera les ressources d'une dizaine de sites différents, et s'y substituera à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2023** ;

- de déclarer et payer avec le nouveau site **portailpro.gouv.fr**, qui simplifiera et unifiera les démarches de déclaration et de paiement des professionnels en leur permettant d'accéder, au sein d'un seul et même espace, aux services proposés à la fois par les impôts, les URSSAF et la douane. Grâce à un identifiant unique, le chef d'entreprise pourra suivre sa situation en temps réel.

❖ **Intérim : une aide pour l'embauche de demandeurs d'emploi en contrat d'insertion professionnelle ou de développement professionnel (Décret n° 2021-1852 du 28 décembre 2021, JO du 29)**

A l'automne 2021, un décret a mis en place une aide pour l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée en contrat de professionnalisation du 1<sup>er</sup> novembre 2021 au 31 décembre 2022.

Un décret du 28 décembre a étendu le bénéfice de l'aide aux employeurs recrutant certains demandeurs d'emploi en contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) ou en contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI).

**L'aide exceptionnelle au titre de la première année d'exécution du contrat concerne les CIPI et CDPI conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2022.**

Sont concernées par cette aide les personnes remplissant les conditions cumulatives suivantes : résider sur le territoire national, être inscrites comme demandeurs d'emploi et tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, avoir été inscrits comme demandeurs d'emploi tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi pendant au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois (chômeurs de longue durée), n'ayant exercé aucune activité professionnelle ou ayant exercé une activité d'une durée maximale de 78 heures mensuelles.

L'aide est versée pour les contrats conclus en vue de la préparation :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au niveau 7 (Bac + 5 : master, diplôme d'ingénieur...);

- ou d'un certificat de qualification professionnelle de branche ou d'interbranche (CQP).

**Le montant de l'aide est de 8000 € maximum pour la première année d'exécution du contrat.**

Les conditions d'éligibilité sont appréciées à la date de conclusion du contrat.

**Le bénéfice de l'aide est toutefois subordonné à l'accord de prise en charge du contrat par l'OPCO.** Ce dernier adressera par voie dématérialisée à Pôle Emploi les informations nécessaires au paiement de l'aide pour chaque contrat éligible.

Les modalités de versement et de gestion de l'aide versée pour l'embauche des CIPI et CDPI sont alignées sur celles prévues par les articles 2 et 4 du décret du 29 octobre sur l'aide « contrat de professionnalisation ».

Ainsi, Pôle Emploi verse l'aide par fractions trimestrielles, à l'embauche le premier mois suivant la transmission de la décision d'attribution de l'aide, puis tous les 3 mois dans l'attente des données de la déclaration sociale nominative (DSN). En l'absence de transmission de ces données, l'aide est suspendue.

## 2- JURISPRUDENCE

### ❖ **Un arrêt maladie pris après un congé de maternité ne prolonge pas la période de protection absolue contre le licenciement (Cass. soc., 1<sup>er</sup> décembre 2021, n° 20-13339)**

La période de protection « absolue » de la salariée contre le licenciement n'est pas prolongée pendant un arrêt maladie qui suit le congé de maternité.

L'employeur peut donc licencier la salariée pendant cet arrêt s'il justifie d'une faute grave sans lien avec la grossesse ou de son impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

Attention toutefois au motif de l'arrêt de travail de la salariée. Si celui-ci fait mention d'un état pathologique lié à la maternité, la donne ne serait pas la même. En effet, lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci. **L'augmentation de la durée du congé de maternité étend dans les mêmes proportions l'application de la protection absolue contre le licenciement.**

### ❖ **Les salariés électeurs doivent pouvoir participer au référendum de validation d'un accord collectif (Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-60270)**

Le référendum visant à valider un accord collectif minoritaire ne peut pas être réservé aux salariés en CDI, au prétexte que les salariés en CDD ne sont pas en mesure de bénéficier de cet accord.

Lorsqu'un accord collectif n'a pas recueilli la signature de syndicats majoritaires, mais que les syndicats signataires totalisent 30 % ou plus des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections professionnelles, ces syndicats peuvent demander que l'accord soit soumis à référendum et ainsi validé directement par le personnel. A défaut d'initiative des syndicats dans le mois suivant la signature de l'accord, l'employeur peut lui-même décider de mettre sur pied un référendum.

Ici, un syndicat non-signataire des accords avait contesté le déroulement de la consultation et demandé l'annulation du référendum. En effet, l'un de ces accords définissait le montant de l'enveloppe consacré aux « RPI/RCP » (« reconnaissance des compétences individuelles, des expertises et des prises de responsabilité »). Or, les sommes prévues par ce dispositif ne pouvant bénéficier qu'aux salariés en CDI, l'employeur avait choisi de ne pas consulter les CDD.

La Cour de cassation s'en tient à sa jurisprudence et considère que le syndicat était en droit de contester la consultation dans la mesure où **doivent être consultés l'ensemble des salariés de l'établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs.**

### ❖ **La représentativité syndicale est figée pour la durée du cycle électoral, y compris en cas de variation du périmètre électoral (Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 21-13141)**

La représentativité des syndicats est établie pour toute la durée du cycle électoral. La règle reste la même lorsque le périmètre électoral varie, comme par exemple en cas de modification de la situation juridique de l'employeur.

Tel est le principe posé par la Cour de cassation dans un arrêt du 5 janvier, faisant suite à son rejet d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur ce sujet en juin 2021.

Le fait que le calcul de la représentativité syndicale soit figé pour la durée du cycle électoral ne porte donc pas atteinte à la liberté syndicale.

Ce principe reste applicable y compris en cas de modification du périmètre électoral de l'entreprise (ici, liée à l'absorption d'un établissement par un autre).

### ❖ **Licenciement d'un élu du CSE : pas de consultation du CSE dans les entreprises de moins de 50, sauf accord (CE 29 décembre 2021, avis n° 453069, JO 9 janvier 2022)**

Le CSE n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement d'un de ses membres dans les entreprises de moins de 50 salariés, sauf si une telle consultation a été prévue par un accord collectif.

L'obligation de soumettre au CSE le projet de licenciement d'un membre du CSE est prévue à l'article L. 2421-3 qui, sans faire expressément de distinction en fonction de l'effectif de l'entreprise, précise que le comité donne son avis « dans les conditions prévues à la section 3 du chapitre II du titre Ier du livre III », laquelle est relative aux attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Se posait alors la question de savoir si le CSE devait être consulté sur le projet de licenciement dans les seules entreprises d'au moins 50 salariés ou également dans les entreprises de moins de 50 salariés ?

Le Conseil d'État répond à cette question dans un avis rendu le 29 décembre 2021 et publié au Journal officiel du 9 janvier 2022.

❖ **Prise d'acte d'une protégée : quand le juge l'analyse trop vite en démission (Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 19-24122)**

Un salarié protégé doit donner son accord à toute modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail.

**A noter : à l'inverse, l'employeur peut imposer au salarié NON protégé un changement de ses conditions de travail. L'accord du salarié NON protégé n'est donc requis qu'en cas de modification de son contrat de travail.**

A défaut, rien ne peut lui être imposé et sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail serait justifiée.

Ici, la Cour de cassation relève qu'à l'occasion de la réorganisation de l'entreprise, l'employeur avait affecté la salariée dans un autre service en lui confiant des tâches différentes. La salariée étant protégée, l'employeur ne pouvait pas l'affecter à un autre service sans son accord.

**Les juges ne peuvent pas dire que la prise d'acte s'analyse en démission au seul motif qu'il n'y a pas eu de modification du contrat, sans rechercher s'il y avait eu un changement des conditions de travail.**

❖ **Comment apprécier les heures d'entrée et de sortie pour la distribution des tracts syndicaux en présence d'horaires variables ? (Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-15005)**

Les syndicats ne peuvent distribuer leurs tracts qu'aux heures d'entrée et de sortie du travail. Dans une décision du 5 janvier, la Cour de cassation souligne que lorsqu'une entreprise est dotée d'une plage d'horaires variables, durant laquelle chaque salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ, **un syndicat peut distribuer ses tracts à tout moment dans cette plage, même si elle correspond à l'heure du déjeuner.**

Dans cette affaire, l'entreprise disposait d'un accord sur l'organisation du temps de travail ayant mis en place un système d'horaires variables sur une plage allant de 11 h 30 à 14 h. C'est sur cette plage horaire que le syndicat avait - à 12h15 - distribué l'un de ses tracts.

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a jugé que cette plage variable s'entendait des limites dans lesquelles chaque salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ. Le syndicat avait donc respecté les règles de distribution des tracts aux heures d'entrée et de sortie du travail.

❖ **Protection des salariés en forfait : sanction en cas de manquement de l'employeur (Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 19-18226)**

L'accord collectif permettant de recourir à des conventions de forfait jours doit contenir **des clauses**

**protégeant la santé et la sécurité des salariés concernés.**

La Cour de cassation souligne les limites du droit d'agir en justice des syndicats en la matière et précise, pour la première fois, **que tout manquement de l'employeur à ces clauses n'entraîne pas l'inopposabilité de l'accord collectif lui-même.**

Un syndicat ne peut donc pas, au titre de l'intérêt collectif de la profession, « demander que soient rétablis les droits individuels des salariés en conséquence de l'action engagée sur le fondement de l'intérêt collectif. Il appartient à chaque salarié d'engager, dans le respect du délai de prescription applicable, son action individuelle et de justifier de la réalité des droits invoqués ».

La Cour précise que la sanction du non-respect par l'employeur des clauses de l'accord collectif garantissant la protection de la sécurité et de la santé des salariés en forfait jours n'est pas l'inopposabilité de l'accord collectif aux salariés. Pour elle, l'accord collectif au contraire est bien opposé aux parties pour parvenir à la sanction de la défaillance de l'employeur. **La sanction d'un tel manquement est la privation d'effet de la convention individuelle de forfait en jours conclue avec chaque salarié concerné en application de cet accord** (possibilité de réclamer le paiement d'heures supplémentaires).

❖ **Requalification de CDD successifs en CDI : les CDD ne sont pas des modifications unilatérales du CDI (Cass. soc., 17 novembre 2021, n° 20-17526)**

**Ce n'est pas parce que des CDD sont requalifiés en CDI qu'il faut considérer que les différents CDD, dont les modalités en termes de rémunération et de durée du travail variaient, sont autant de modifications unilatérales imposées par l'employeur au salarié.**

Malgré la requalification en CDI, les variations de durée de travail ou de rémunération liées aux divers CDD résultent de la volonté des parties et ne sont pas affectées par la requalification. Dès lors, il est exclu de parler de modification unilatérale du contrat.

La Cour apporte une précision en donnant pour rôle au juge « d'apprécier la valeur et la portée des modifications apportées par les parties aux dispositions relatives à la rémunération ou à la durée du travail résultant de la conclusion » des CDD visés. Elle l'invite à procéder « contrat par contrat ».

Une issue est ainsi ouverte au salarié : celle de prouver que son consentement a été vicié lors de la conclusion des différents CDD. Le cas échéant, il pourrait donc remettre en cause les modifications de salaire ou de durée du travail intervenues à l'occasion de la signature des contrats.

❖ **Preuve du caractère professionnel des cadeaux faits à des salariés tiers à l'entreprise (Cass. civ., 2e ch. 6 janvier 2022, n° 20-16240)**

En cas de doute sur le caractère professionnel de sommes relatives à des cadeaux faits à des salariés extérieurs à l'entreprise, **les juges doivent procéder à un examen du contexte dans lequel ont été attribués ces cadeaux. Ils ne peuvent pas se contenter de retenir que la société n'a pas apporté les preuves nécessaires.**

La Cour rappelle les dispositions des articles du Code de la sécurité sociale :

- l'article L. 242-1 en vigueur au moment des faits, selon lequel sont considérées comme rémunérations, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les avantages en nature (repris dans l'article L. 136-1-1 à combiner avec l'actuel article L. 242-1) ;

- l'article L. 242-1-4, qui énonce que toute somme ou avantage alloué à un salarié par une personne n'ayant pas la qualité d'employeur en contrepartie d'une activité accomplie dans l'intérêt de ladite personne est une rémunération assujettie à cotisations.

Au regard de ces textes, la Cour de cassation considère que la cour d'appel aurait dû :

- d'une part, rechercher si les dépenses en question constituaient des avantages en nature dont avaient bénéficié des travailleurs de l'entreprise en contrepartie ou à l'occasion de leur travail ;

- d'autre part, constater que ces cadeaux avaient été consentis à des salariés tiers à la société en contrepartie d'une activité accomplie dans son intérêt.

Faute d'avoir mis en évidence ces aspects, les juges du fond ne peuvent pas se borner à retenir que la société n'apportait pas la preuve de la qualité des bénéficiaires.

❖ **La clause de non-concurrence doit-elle énumérer les risques concurrentiels encourus ? (Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 20-18144)**

Si la clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, **cette condition n'implique pas que soient mentionnés dans le contrat les risques concurrentiels encourus.**

Une clause de non-concurrence a pour objet d'interdire au salarié, à l'expiration de son contrat, d'exercer certaines activités professionnelles concurrentielles susceptibles de porter préjudice à son ancien employeur. Dans la mesure où elle a pour effet d'entraver la liberté du salarié dans l'exercice d'une activité professionnelle, elle est encadrée strictement.

Ainsi, elle n'est licite que si elle :

- est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;

- est limitée à la fois dans le temps et dans l'espace ;

- tient compte des spécificités de l'emploi du salarié ;

- comporte l'obligation, pour l'employeur, de verser au salarié une contrepartie financière.

Ces conditions sont cumulatives. Si l'une d'elles manque, la clause est nulle.

La Cour décide que la protection des intérêts légitimes de l'entreprise n'implique pas que soient mentionnés dans le contrat les risques concurrentiels encourus.

### 3- CONVENTIONS COLLECTIVES

#### ❖ AIDE A DOMICILE : ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES

Fonds social du régime de prévoyance	Avenant n°45/2020 du 24 septembre 2020	Arrêté du 26 novembre 2021, JO du 11 décembre
Révision du régime de prévoyance	Avenant n°46/2021 du 21 janvier 2021	Arrêté du 26 novembre 2021, JO du 11 décembre

#### ❖ ASSURANCE : COURTAGE

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Avenant du 7 décembre 2021	
---	----------------------------	--

#### ❖ AUTOMOBILE

Capital de fin de carrière des salariés partant en retraite anticipée pour carrière longue	Accord du 8 avril 2021	Arrêté du 26 novembre 2021, JO du 11 décembre
--	------------------------	---

#### ❖ BOIS ET SCIERIES (TOUS SECTEURS SAUF BROSSERIE)

Salaires minima et valeur du point d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> juin 2021 (nouvelle classification)	Avenant n° 2 du 8 avril 2021	Arrêté du 19 novembre 2021, JO du 8 décembre
--	------------------------------	--

#### ❖ BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE

Salaires minima	Avenant n° 64 du 22 juin 2021	Arrêté du 22 novembre 2021, JO du 7 décembre
-----------------	-------------------------------	--

#### ❖ BOULANGERIE-PÂTISSERIE ARTISANALE

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> novembre 2021	Avenant n° 125 du 15 octobre 2021	Déposé le 2 décembre 2021
--	-----------------------------------	---------------------------

#### ❖ BOULANGERIE-PÂTISSERIE INDUSTRIELLE

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> décembre 2021	Avenant n° 30 du 18 novembre 2021	
--	-----------------------------------	--

#### ❖ CABINETS MEDICAUX

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> juin 2021 (nouvelle classification)	Avenant n° 82 du 30 septembre 2021	Arrêté du 10 décembre 2021, JO du 22
--	------------------------------------	--------------------------------------

#### ❖ CARTONNAGE : INDUSTRIES

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> septembre 2021	Avenant n° 160 du 8 juillet 2021	Arrêté du 10 décembre 2021, JO du 22
---	----------------------------------	--------------------------------------

#### ❖ CHARCUTERIE DE DETAIL

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2022	Avenant n° 43 du 20 octobre 2021	
---	----------------------------------	--

#### ❖ CHIMIE : INDUSTRIES

Création et positionnement dans la classification du CQP Technico-commercial	Accord du 16 juin 2021	Arrêté du 17 décembre 2021, JO du 23
--	------------------------	--------------------------------------

❖ **COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE SPECIALISE**

Nouvelle convention collective	CCN du 12 janvier 2021	Arrêté du 17 décembre 2021, JO du 23
--------------------------------	------------------------	--------------------------------------

❖ **GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLE**

Repos hebdomadaire des salariés catégorie B à service partiel	Avenant n° 102 du 3 novembre 2020	Arrêté du 17 décembre 2021, JO du 23
Régime de prévoyance et de frais de santé	Avenant n° 4 du 7 octobre 2020	Arrêté du 17 décembre 2021, JO du 23

❖ **GOLF**

Indemnité de licenciement, congés pour événements familiaux et forfait annuel en jours	Avenant n° 77 du 20 juin 2020	Arrêté du 10 novembre 2021, JO du 8 décembre
--	-------------------------------	--

❖ **HLM : PERSONNELS DES SOCIETES ANONYMES ET FONDATIONS**

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 et prime de vacances	Avenant n° 12 du 17 décembre 2020	Arrêté du 22 novembre 2021, JO du 7 décembre
--	-----------------------------------	--

❖ **HOSPITALISATION PRIVEE A BUT NON LUCRATIF**

Prime « grand âge »	Recommandation patronale de la FEHAP du 25 octobre 2021	Arrêté d'agrément du 10 décembre 2021, JO du 18
---------------------	---	---

❖ **HOTELS, CAFES, RESTAURANTS**

Cotisations du régime de prévoyance au 1 <sup>er</sup> juillet 2021	Avenant n° 2 du 10 mai 2021	Arrêté du 17 décembre 2021, JO du 23
---	-----------------------------	--------------------------------------

❖ **IMMOBILIER**

Cotisations du régime de frais de santé	Avenant n° 86 du 17 mars 2021	Arrêté du 26 novembre 2021, JO du 11 décembre
---	-------------------------------	---

❖ **MATERIAUX DE CONSTRUCTION : NEGOCE**

Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année	Avenant du 23 octobre 2020	Arrêté du 17 décembre 2021, JO du 23
--	----------------------------	--------------------------------------

❖ **METALLURGIE : ISERE ET HAUTES-ALPES**

Salaires minima 2020 et indemnités de panier	Avenant du 12 février 2020	Arrêté du 19 novembre 2021, JO du 8 décembre
--	----------------------------	--

❖ **PLASTURGIE**

Salaires minima	Accord du 30 juin 2021	Arrêté du 19 novembre 2021, JO du 10 décembre
Congé exceptionnel en cas de maladie d'un enfant	Accord du 30 juin 2021	Arrêté du 17 décembre 2021, JO du 23

❖ **RESTAURATION RAPIDE**

Révision du régime de prévoyance	Avenant n° 7 du 11 décembre 2020	Arrêté du 26 novembre 2021, JO du 11 décembre
Salaires minima et prime annuelle conventionnelle	Avenants n <sup>os</sup> 58 et 59 du 5 mai 2021	Arrêté du 19 novembre 2021, JO du 8 décembre

#### ❖ TEXTILES : INDUSTRIES

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2021	Accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021	Arrêté du 10 décembre 2021, JO du 22
---	--	--------------------------------------

#### ❖ TRANSPORTS ROUTIERS : TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS

Salaires minima au 1 <sup>er</sup> juin 2021 (nouvelle classification)	Avenant n° 82 du 30 septembre 2021	Arrêté du 10 décembre 2021, JO du 22
--	------------------------------------	--------------------------------------

#### ❖ VIANDES : INDUSTRIES ET COMMERCE EN GROS

Indemnité de départ à la retraite des ouvriers, employés et TAM	Avenants n <sup>os</sup> 94, 96 et 114 du 19 mars 2021	Arrêté du 10 novembre 2021, JO du 28 décembre
Jours fériés et dimanches travaillés		
Indemnités complémentaires pour langues étrangères et salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2021		

*NOTA BENE* : Les accords non étendus sont uniquement applicables aux employeurs adhérents à une organisation patronale signataire. Les accords étendus ou élargis deviennent en principe obligatoires pour tous les employeurs de la Branche au lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel (JO). Toutefois, certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure.

### CHIFFRES CLÉS 2022

**3 428 €** - PMSS

**41 136 €** - PASS

**10,57 €** - SMIC HORAIRE

**1 603,15 €** - SMIC MENSUEL (pour 151,67 h)

**3.76 €** - MINIMUM GARANTI

Pour toutes informations complémentaires ou tous conseils, nous contacter :  
04-77-33-12-06 ou [avocats@lex-part.fr](mailto:avocats@lex-part.fr) ou également via notre site internet [www.lex-part.com](http://www.lex-part.com)